

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Bisnis manufaktur merupakan salah satu bisnis yang masih diminati oleh banyak investor atau pengusaha. Hal ini dikarenakan produk yang dihasilkan menjadi hal penting yang banyak dibutuhkan oleh investor hingga masyarakat luas. Perusahaan manufaktur tekstil adalah salah satu perusahaan yang memiliki peran penting dalam hal memenuhi kebutuhan sandang masyarakat luas. Industri manufaktur berperan penting dalam upaya menggenjot nilai investasi dan ekspor sehingga menjadi sektor andalan untuk mengakselerasi pertumbuhan ekonomi nasional. Oleh karena itu, pemerintah berkomitmen merevitalisasi industri manufaktur melalui pelaksanaan peta jalan Making Indonesia 4.0 agar juga siap memasuki era revolusi industri 4.0.

Perusahaan Manufaktur adalah perusahaan yang menyediakan barang mentah (bahan baku) atau bahan setengah jadi. Aktivitas utama perusahaan manufaktur adalah mengolah dan mengelola bahan mentah agar menjadi barang jadi yang memiliki nilai jual dan dipasarkan secara besar-besaran kepada konsumen. Singkatnya, perusahaan jenis ini membuat sebuah produk yang diinginkan oleh pasar. Biasanya, proses produksi dalam perusahaan tersebut akan melibatkan berbagai faktor, mulai dari SDM, SDA hingga alat mesin-mesin besar. Karena sifatnya yang menjual sebuah produk, kegiatan bisnis ini juga bisa dikategorikan ke dalam Perusahaan Dagang.

Setiap perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur memiliki karakteristik metode penjualan yang berbeda-beda. Sejauh ini, ada 3 perbedaan metode yang digunakan oleh mereka sesuai dengan produk yang dijual kepada para pelanggan, yaitu (a) *Make to Stock*, (b) *Make to Order*, (c) *Make to Assemble*. Bisnis di bidang manufaktur sangatlah beresiko sebab perusahaan harus mengerti target pasar dalam skala tinggi. Perusahaan jenis ini memang berfokus ke dalam jumlah produksi yang besar. Ada beberapa faktor kunci yang harus diperhatikan oleh perusahaan

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING  
SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](https://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](https://perpustakaan.upi.edu)

manufaktur, yaitu (a) Produktivitas, (b) *Quality Control*, (c) Desain Produk, dan (d) Modal.

Salah satu perusahaan manufaktur yaitu PT. Surya Usaha Mandiri, yang didirikan pada tahun 2013. PT. Surya Usaha Mandiri merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang manufaktur khususnya dalam bidang industri tekstil. Produk yang dihasilkan yaitu berupa kain *Teteron Rayon* (T/R) dan kain *Cotton*. PT. Surya Usaha Mandiri memiliki 4 bagian penting yang menunjang terlaksananya proses kerja secara berkesinambungan. Yaitu, (1) Fungsi *Accounting & Logistic*, (2) Fungsi *Marketing & Purchasing*, (3) Fungsi *Dyeing Finishing*, dan (4) Fungsi HRD & Utility. PT Surya Usaha Mandiri yang berlokasi di Desa Tarajusari Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung yang ditetapkan sebagai perusahaan berbadan hukum Perseroan terbatas sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia nomor AHU-44810.AH.01.Tahun.2011.

Menurut pihak HRD dari PT. Surya Usaha Mandiri, peningkatan produktivitas karyawan menjadi hal yang sangat penting saat ini. Karena perusahaan selalu berhadapan dengan target produksi yang harus dicapai demi memenuhi kebutuhan pasar atau konsumen. Maka, salah satu caranya adalah meningkatkan produktivitas karyawan itu sendiri. Sehingga, kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas menjadi hal yang sangat penting. SDM yang berkualitas, antara lain dicirikan dengan perilaku kerja yang produktif. Produktivitas melalui prestasi kerja berdiri sebagai domain yang penting dalam literatur sumber daya manusia (SDM) dan perilaku organisasi (Pradhan & Jena, 2017). Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting (Simamora, 2006).

Namun, kenyataan yang terjadi di PT. Surya Usaha Mandiri masih belum menunjukkan kondisi produktivitas kinerja yang diharapkan seperti di atas. Data yang didapat dari HRD, rata-rata karyawan PT. Surya Usaha Mandiri masih tidak disiplin dalam bekerja (kehadiran), hasil penilaian kinerja karyawan yang masih berada di kategori cukup, realisasi target kerja atau angka produktivitas yang belum mencapai target, serta kerjasama antar karyawan dan departemen yang masih belum berjalan dengan baik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

karyawan PT. Surya Usaha Mandiri masih belum produktif. Berikut beberapa data produktivitas karyawan yang terjadi di PT. Surya Usaha Mandiri pada tahun 2017-2019:

**Tabel 1. 1**  
**Tingkat Disiplin Kinerja PT. Surya Usaha Mandiri Tahun 2017-2019**

Indikator	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu	Tepat Waktu	Tidak Tepat Waktu
Abesensi	64,4%	35,4%	75,2%	24,8%	77,1%	22,9%
Pengerjaan Tugas	60,3%	39,7%	65,7%	34,3%	82,9%	17,1%

**Sumber : Data Internal PT.Surya Usaha Mandiri**

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan dalam tiga tahun terakhir masih ada yang belum dapat bekerja dengan tepat waktu sebesar 22,9% ini berarti bahwa karyawan belum dapat diandalkan. Selain itu karyawan belum mampu mengerjakan tugas secara tepat waktu dalam tiga tahun terakhir masih ada hingga di angka 17,1%. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan kinerja karyawan di PT. Surya Usaha Mandiri pada tahun 2017-2019.

**Tabel 1. 2**  
**Data Target dan Realisasi PT. Surya Usaha Mandiri**

Tahun	Target (/meter)	Realisasi (%)
2016	1.500.000	75%
2017	2.000.000	65%
2018	2.500.000	60%
2019	3.000.000	70%

**Sumber : Hasil Survei di PT.Surya Usaha Mandiri**

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa perbandingan antara target penjualan dan realisasi perusahaan dari tahun 2016–2019 tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Data menjelaskan setiap tahun dari 2016-2019 target penjualan terus meningkat dengan pertimbangan selalu ada penambahan karyawan setiap tahunnya untuk memaksimalkan kinerja karyawan. Target penjualan bertambah diangka 500.000 meter kain per tahun, tetapi faktanya menyebutkan di setiap tahun selalu tidak mencapai target, dengan rata-rata jumlah target yang tidak

teralisasi periode 2016-2019 sebesar 67,5%. Hal itu mengindikasikan kinerja karyawan rendah.

Selain itu, Berdasarkan hasil pengambilan data melalui wawancara dengan Kabag Produksi di PT. Surya Usaha Mandiri yang mengatakan bahwa setiap sector/bagian di PT. Surya Usaha Mandiri tidak menjalin kerjasama justru mempekerjakan orang lain (non-karyawan) menjadi tim kerja hasilnya banyak *job desk* yang tidak selesai tepat waktu (Hasil wawancara dengan Kabag Produksi, 20 Februari 2020). Hal itu menambah aspek kinerja tim yaitu kerjasama antar fungsi yang masih belum optimal. Tentunya dari semua hal yang telah disebutkan diatas, kinerja karyawan jauh dari harapan perusahaan yang menginginkan karyawan memiliki kinerja baik yaitu 100%. Hal ini menunjukan masalah dari unsur prestasi kerja yang disebabkan oleh hasil pekerjaan yang kurang maksimal, unsur kerjasama yang disebabkan karyawan kurang mampu bekerjasama secara tim, dan unsur prakarsa yang disebabkan oleh kurangnya inisiatif karyawan dalam bekerja padahal sudah diberi instruksi, dan unsur kepemimpinan yang disebabkan oleh masih ada pimpinan yang tidak menstimulasi bawahannya dan memberikan kebebasan dalam bertindak.

Istilah kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan dalam pekerjaan (Sendawula, 2018). Menurut Gomes (2003) bahwa kinerja karyawan merupakan perbandingan pekerjaan-pekerjaan yang diklarifikasikan guna menentukan kompensasi yang pantas bagi pekerjaan-pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan juga dapat disimpulkan dari hasil kerja yang dicapai karyawan dalam lingkup pekerjaan atau jabatan yang menjadi tanggung jawab karyawan yang bersangkutan di lingkungan sebuah organisasi (Nawawi, 2006). Oleh karena itu, kinerja karyawan diharapkan dapat selaras dengan tujuan organisasi agar seluruh proses kerja dapat bergerak secara strategis dan berfokus pada pengembangan SDM (Samson, 2015).

Permasalahan kinerja karyawan dinilai memiliki urgensi karena karyawan adalah penggerak sebuah perusahaan. Permasalahan kinerja karyawan selalu menjadi masalah serius hingga saat ini (Pradhan dan Jena, 2017). Mengabaikan permasalahan ini berpotensi merusak sistem perusahaan (Fatima dan Minhaj, Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2016). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengidentifikasi masalah untuk meminimalisir kesalahan di masa depan (Boateng, 2007). Dampak yang terjadi perusahaan akan mengalami stagnansi, memperlambat proses produksi, melemahkan kompetisi dengan kompetitor (Huang 2014).

Mahmudi (2010) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi: (a) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu. (b) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader. (c) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim. (4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi. (5) Faktor konsektual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di atas adalah kepemimpinan. Dari beberapa gaya kepemimpinan yang ada, kepemimpinan transformasional adalah diantaranya. kepemimpinan transformasional adalah sikap kepemimpinan yang memiliki kekuatan untuk memberikan pengaruh kepada pengikutnya dengan suatu metode tertentu membuat para pengikut merasa percaya, kagum, setia, dan menghormati pimpinannya hingga para pengikut termotivasi dan terinspirasi untuk dapat melaksanakan tugas melampaui kepentingan diri sendiri demi keuntungan organisasi (Robbins, 2015). Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan tim yang menyebabkan peningkatan kinerja karyawan (Balthazard, 2009).

Penelitian dan pengembangan terakhir mengenai kepemimpinan transformasional menyebutkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki 4 komponen, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, *Intellectual Stimulation*, dan *Individual Consideration* (Bass & Riggio, 2006). Secara umum gaya kepemimpinan transformasional telah banyak dilakukan oleh pimpinan. Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Namun *Intellectual Stimulation* terlihat lebih menonjol diantara keempat komponen tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional stimulasi intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ndwiga, Lewa, K'aol, & Ngaithe, 2016; Ogola, Sikalieh, & Linge, 2017; Chebon, Aruasa, & Chirchir, 2019).

Stimulasi intelektual berbicara mengenai perilaku kepemimpinan yang mendorong anggota tim untuk dapat menyikapi segala perbedaan yang terdapat pada tim kerja dengan arif dan mencari solusi yang tepat dan kreatif. Hal menonjol yang kurang dilakukan pimpinan yaitu kurang melakukan rangsangan untuk berinovasi, mendorong kreativitas bawahannya. Rangsangan untuk berinovasi dan kreativitas tersebut tidak lain adalah salah satu ciri bahwa pimpinan melakukan intelektual stimulasi, sehingga semua anggota timnya kurang mampu menyadari tentang pentingnya melihat suatu permasalahan dalam organisasi, menajamkan kepekaan akan kesamaan dan perbedaan dalam pikiran dan imajinasi setiap anggotanya, serta memberikan pencerahan kepada anggota lainnya. Permasalahan kinerja di manufaktur terjadi karena kurangnya peran kepemimpinan transformasional atasan dalam aspek stimulasi intelektual diduga berimplikasi pada rendahnya kinerja karyawan dan sekaligus kinerja tim yang dipimpinnya.

Selain dari faktor kepemimpinan stimulasi intelektual, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor personal/individual yang meliputi pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat diperoleh dari proses berbagi pengetahuan diantara perusahaan itu sendiri (Firmaiansyah, 2015). Meningkatnya aktivitas *Knowledge sharing* akan berpengaruh pada meningkatnya kinerja individu. (Firmaiansyah, 2015).

Berdasarkan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh perilaku berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) (Lauring dan Selmer, 2010; Sun dan Teh, 2011; Sen Wu, Cheng, & Li, 2012). Penilaian hasil kinerja karyawan dalam suatu organisasi, ditentukan oleh keberhasilan kompetensi dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan bekerja. Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Waheed, Abbas, & Malik (2018) bahwa pengetahuan memiliki peranan penting dalam meningkatkan

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kinerja karyawan untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sehingga organisasi mampu berkinerja lebih tinggi dari pada yang lain.

Oleh karena itu, strategi lain yang diimplementasikan perusahaan adalah dengan pengelolaan pengetahuan tim melalui *knowledge sharing* menjadi kebutuhan yang mutlak bagi perusahaan, karena perusahaan yang memiliki kemampuan menyerap pengetahuan akan mampu mengelola dan mengeksploitasi pengetahuan pada sumber dayanya akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berdampak pada eksistensi perusahaan ditengah iklim persaingan yang semakin ketat. Pengetahuan yang dibutuhkan oleh seorang karyawan bisa saja dimiliki oleh rekan kerja mereka dalam satu tim.

Sehingga, sangat penting berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, saling menukarkan informasi, pengalaman, dan pengetahuan diantara mereka untuk menghasilkan kekuatan kinerja yang dapat bermanfaat bagi perusahaan. Dengan memiliki individu-individu yang mempunyai pengetahuan yang sangat baik, maka perusahaan akan mampu menghasilkan produk dan teknologi yang tidak mudah ditiru, unik dan memiliki keunggulan kompetitif yang tahan lama. Sinergi antara pengetahuan individu dan tim dalam mengelola manajemen yang efektif sangatlah penting untuk menghasilkan sumber daya yang potensial dalam membuat strategi yang tepat dan menguntungkan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya masih sedikit yang melakukan penelitian mengenai ketiga variabel tersebut dalam satu penelitian. Peneliti ingin menawarkan *knowledge sharing* sebagai variabel mediasi stimulasi intelektual dan kinerja karyawan karena dua alasan Pertama, *knowledge sharing* merupakan anteseden atau predictor yang kuat dari kinerja karyawan. Semakin tinggi budaya pelaksanaan *knowledge sharing* di perusahaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan untuk menjadi produktif (Lauring dan Selmer, 2010; Sun dan Teh, 2011; Sen Wu, Cheng, & Li, 2012).

Alasan kedua adalah bahwa secara teoretis, stimulasi intelektual merupakan contoh dari faktor kepemimpinan yang secara sistematis memberikan pengaruh pada kinerja karyawan (Ndwiga, Lewa, K'aol, & Ngaithe, 2016; Ogola, Sikalieh, Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

& Linge, 2017; Chebon, Aruasa, & Chirchir, 2019), semakin tinggi stimulasi intelektual yang pemimpin miliki maka semakin tinggi pula kinerja anggota timnya untuk produktif.

Hal itu membuat peneliti tertarik untuk melaksanakan penelitian tersebut di unit bisnis bidang tekstil, mengingat dengan situasi yang terjadi saat ini bahwa industri tekstil belum terlalu fokus pada pengembangan sumber daya manusia sebagai asset yang penting. Sehingga, hasil kerja yang dilakukan oleh para karyawannya masih belum sesuai dengan harapan pimpinan. Maka, penting untuk melihat bagaimana proses penerapan stimulasi intelektual dan *knowledge sharing* dapat mempengaruhi kinerja tim di industri tekstil.

Pada penelitian ini, sesuai dengan fenomena yang terjadi di PT. Surya Usaha Mandiri peneliti bermaksud untuk membuktikan adanya Pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Tim dengan *Knowledge sharing* Sebagai Mediator di PT. Surya Usaha Mandiri.

## **1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian ini sebagaimana telah disampaikan dimuka, maka dapat diidentifikasi masalah sebenarnya yang terjadi adalah:

1. Hasil kinerja karyawan yang ada di PT. Surya Usaha Mandiri masih belum sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal itu mengindikasikan adanya pola kerja yang belum efektif dan efisien dari para pemimpin (kepala seksi) dan anggota timnya.
2. Salah satu strategi PT. Surya Usaha Mandiri yaitu mengelola pengetahuan yang ada di setiap fungsi agar dapat menjadi proses berbagi pengetahuan antar karyawan satu sama lain. Namun, hal tersebut belum seluruhnya diimplementasikan oleh setiap fungsi atau seksi di masing-masing departemen, sehingga mempengaruhi hasil kerja dari anggota timnya yang belum mencapai target.

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING  
SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



3. Pemimpin (kepala seksi) yang ada di PT. Surya Usaha Mandiri belum memaksimalkan pelaksanaan stimulasi intelektual kepada anggota timnya, sehingga masih banyak anggota timnya yang hanya bekerja seperti biasa tanpa adanya keinginan untuk mencapai hasil yang lebih baik dari sebelumnya. Masalah ini akhirnya mempengaruhi bagaimana pola berbagi pengetahuan yang ada di masing-masing seksinya dilaksanakan.
4. Hasil kinerja karyawan yang ada di PT. Surya Usaha Mandiri memang belum sesuai dengan target yang diharapkan. Salah satunya dikarenakan beberapa karyawan belum mengetahui apa *jobdesc* kerja yang seharusnya dilakukan. Proses pemberian sosialisasi setiap *jobdesc* dari karyawan seharusnya merupakan bagian dari pelaksanaan *knowledge sharing* dari setiap pemimpin kepada anggota timnya. Namun sayangnya hal tersebut belum terlaksana dengan baik dan akhirnya menjadi hambatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
5. Permasalahan kinerja di PT. Surya Usaha Mandiri terjadi karena kurangnya peran stimulasi intelektual pemimpin. Hal ini dibuktikan dengan lemahnya pemimpin melakukan rangsangan untuk berinovasi dan kreativitas terhadap anggota timnya. Sehingga semua anggota timnya kurang mampu menyadari tentang pentingnya melihat suatu permasalahan dalam organisasi, menajamkan kepekaan akan kesamaan dan perbedaan dalam pikiran dan imajinasi setiap anggotanya, serta memberikan pencerahan kepada anggota lainnya.

### 1.2.2. Rumusan Masalah

Setelah masalah teridentifikasi maka untuk masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Stimulasi Intelektual, *Knowledge Sharing*, dan Kinerja Tim.
2. Bagaimana pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap *Knowledge Sharing*.
3. Bagaimana pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Tim.
4. Bagaimana pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Tim.

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING  
SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

5. Bagaimana pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Tim melalui *Knowledge Sharing*.

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk memperoleh hasil analisis tentang:

1. Stimulasi Intelektual, *Knowledge Sharing*, dan Kinerja Tim.
2. Pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap *Knowledge Sharing*.
3. Pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Tim.
4. Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kinerja Tim.
5. Bagaimana pengaruh Stimulasi Intelektual terhadap Kinerja Tim melalui *Knowledge Sharing*.

### 1.4. Kegunaan Penelitian

#### 1.4.1. Kegunaan bagi Pengembangan Ilmu

1. Penelitian ini diharapkan dapat mendukung pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan dimensi dan indikator variabel stimulasi intelektual, *knowledge sharing*, dan kinerja tim.
2. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian lain yang mengembangkan kajian tentang dimensi dan indikator variabel stimulasi intelektual, *knowledge sharing*, dan kinerja tim sehingga dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bisnis industri tekstil.

#### 1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi terciptanya gagasan pemikiran yang dapat di implementasikan para *owner* di perusahaan, sehingga dapat mendorong pemahaman akan pentingnya stimulasi intelektual, dan *knowledge sharing* sebagai upaya meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja tim.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang berarti, terutama bagi PT. Surya Usaha Mandiri, khususnya dalam mengelola sumber daya manusia yang telah dimiliki dan meningkatkan kualitas sumber daya

Derri Muhammad Ramdani, 2021

**PENGARUH STIMULASI INTELEKTUAL TERHADAP KINERJA TIM DENGAN KNOWLEDGE SHARING  
SEBAGAI MEDIATOR DI PT. SURYA USAHA MANDIRI**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

manusia. Serta mengetahui sejauh mana Stimulasi intelektual dan *knowledge sharing* berdampak pada kinerja tim yang diharapkan hasilnya menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja tim di masa yang akan datang.